


Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования

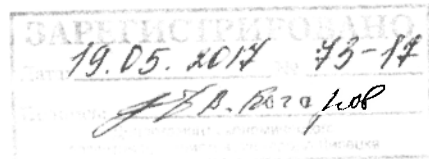
«Детская школа искусств №1»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР на 2017-2020 годы

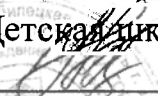
От работников:
Председатель
первичной профсоюзной
организации

 Смирнова Е.В.

«10» 05 2017г.



От работодателя:
Директор муниципального
бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Детская школа искусств №1»

 Павлик Н.В.

«19» 05 2017г.



Липецк

2017

НОРМАТИВНАЯ ЧАСТЬ

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между Работодателем – муниципальным бюджетным учреждением дополнительного образования "Детская школа искусств № 1" (далее – МБУ ДО "ДШИ № 1", Школа) в лице директора, действующего на основании Устава, и работниками МБУ ДО "ДШИ № 1", интересы которых представляет профсоюзный комитет (далее – Профком) первичной организации муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования "Детская школа искусств № 1" (далее – профсоюзная организация работников МБУ ДО "ДШИ № 1") в лице председателя профсоюзной организации работников МБУ ДО "ДШИ № 1", действующего на основании Устава Российского профсоюза работников культуры.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом РФ от 12.01.96 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и регулирующими отношения между работниками и работодателем в сфере образования и культуры РФ.

1.3. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, заключенным с целью определения взаимных обязательств по регулированию социально-трудовых отношений между Работодателем и работниками, установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот и созданию более благоприятных условий труда по сравнению с законодательством, иными нормативными правовыми актами.

1.4. Работодатель признает первичную профсоюзную организацию работников МБУ ДО "ДШИ № 1" в лице Профкома как представителя членов первичной профсоюзной организации и работников, которые его уполномочили, выразителем и защитником профессиональных и социальных интересов всех работников Школы, которые уполномочили их подписать от их имени Коллективный договор. Все основные вопросы трудовых и иных, связанных с ними, отношений решаются совместно Работодателем, Профкомом и представителем коллектива в соответствии с законодательством РФ и настоящим Коллективным договором.

1.5. Все условия коллективного договора являются обязательными для подписавших его сторон и распространяются на всех работников Школы, отдельные пункты – только на лиц, в них оговоренных.

1.6. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.7. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников МБУ ДО "ДШИ № 1".

1.8. В случае пересмотра законодательных и иных нормативных актов в течение срока действия договора в сторону улучшения положения работников и их социальной защищенности по сравнению с предусмотренными в настоящем договоре, применяются новые законодательные и иные нормативные акты с даты вступления их в силу.

1.9. По вопросам, которые не урегулированы в Коллективном договоре, стороны должны руководствоваться действующим законодательством Российской Федерации, федеральным и областными Отраслевыми соглашениями и Уставом Школы.

1.10. Договаривающиеся стороны при заключении Коллективного договора обязуются:

1.10.1. Руководствоваться принципами социального партнерства, включающими:

- соблюдение норм законодательства;
- уважение и учет интересов сторон;
- равноправие и полномочность сторон;
- свободу выбора в обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- реальность обязательств, принимаемых сторонами на себя;
- контроль выполнения настоящего Коллективного договора и ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине настоящего Коллективного договора.

1.10.2. Объединять усилия для повышения эффективности деятельности школы и решения задач по повышению социально-экономического уровня жизни работников коллектива.

1.11. Работодатель и Профком создают совместные комиссии, обеспечивающие анализ и совершенствование действующих Положений, разработку и принятие новых Положений, касающихся трудовых отношений, условий и оплаты труда, социальных гарантий работникам МБУ ДО "ДШИ № 1".

1.12. Для подведения итогов выполнения Коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании трудового коллектива работников МБУ ДО "ДШИ № 1" не реже одного раза в год. Изменения и дополнения в настоящий Коллективный договор в течение срока его действия производятся после утверждения их собранием трудового коллектива работников, если другой порядок не оговорен в конкретном пункте Коллективного договора.

Раздел 2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

2.1. Работодатель, Профком и работники имеют права, установленные для каждой категории ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, Уставом, правилами внутреннего трудового распорядка настоящим Коллективным договором, трудовым договором и локальными актами Школы.

2.2. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности деятельности школы, повышение качества и доступности образования, рост престижа и рейтинга школы, расширение финансовых возможностей для реализации социальных программ.

2.3. В этих целях Работодатель обязуется:

2.3.1. Обеспечивать открытость и гласность, своевременно информировать коллектив по основным направлениям деятельности МБУ ДО "ДШИ № 1" и порядку их реализации.

2.3.2. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором, и обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности.

2.3.3. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату за первую половину месяца – 21 числа текущего месяца, окончательный расчёт – 6 числа следующего месяца.

2.3.4. Создавать условия, обеспечивающие деятельность профсоюзной организации и Профкома, в соответствии с ТК РФ, законами и настоящим Коллективным договором.

2.3.5. Сотрудничать с Профкомом и своевременно рассматривать предложения и

требования, разрешать трудовые споры, возникающие у работников, посредством переговоров.

2.3.6. Предоставлять по запросу Профкома письменную информацию, не являющуюся персональными данными работников, о выполнении обязательств по Коллективному договору, о выполнении Положения об оплате труда работников МБУ ДО "ДШИ № 1", о состоянии условий труда, нормах труда и другую информацию, необходимую для заключения Коллективного договора и контроля за его исполнением, в том числе и информацию об уровне заработной платы по категориям персонала не чаще 2 раз в год.

2.3.7. Соблюдать условия настоящего Коллективного договора, соглашений, трудовых договоров с работниками.

2.3.8. Локальные нормативные акты по социально-трудовым вопросам принимать с учетом мнения Профкома в соответствии с ТК РФ и Коллективным договором.

2.3.9. Способствовать расширению приносящей доход деятельности МБУ ДО "ДШИ № 1" с целью создания условий для роста заработной платы и повышения жизненного уровня работников.

2.4. Профком обязуется:

2.4.1. Способствовать эффективной деятельности МБУ ДО "ДШИ № 1" присущими профсоюзам методами и установлением совместно с Работодателем системы стимулирования и поощрения МБУ ДО "ДШИ № 1".

2.4.2. Способствовать соблюдению работниками и Работодателем правил внутреннего трудового распорядка МБУ ДО "ДШИ № 1", дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению ими должностных обязанностей.

2.4.3. Представительствовать от имени работников (членов профсоюза и работников, которые его уполномочили) в органах управления школы при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социально-экономические права и интересы.

2.4.4. Вести переговоры по совершенствованию обязательств Коллективного договора, соглашений, разработке текущих и перспективных планов, программ социально-экономического и кадрового развития и вносить свои предложения в органы управления школы (ст.53 ТК РФ).

2.4.5. Представлять и защищать социально-трудовые права и интересы работников по их заявлениям в Профком в комиссии по трудовым спорам, в Государственной инспекции труда, в суде.

2.4.6. Добиваться от администрации отмены управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам Коллективного договора, соглашениям, трудовому договору.

2.4.7. Контролировать соблюдение законодательства РФ о труде и охране труда, условий трудового договора, правил внутреннего трудового распорядка, условий Коллективного договора, требовать устранения выявленных нарушений.

2.4.8. Добиваться обеспечения Работодателем безопасных и соответствующих санитарно-техническим нормам условий труда на рабочих местах, выполнения соглашения по охране труда.

2.4.9. Оказывать консультативную и методическую помощь работникам по вопросам социального и пенсионного обеспечения, а также при оформлении документов для получения дополнительных льгот и гарантий, предусмотренных Коллективным договором.

2.4.10. Предлагать меры по социально-экономической защите высвобождаемых работников, осуществлять контроль соблюдения законодательства и нормативно-правовой базы в области занятости. Вносить предложения Работодателю о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников.

2.4.11. Проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия для работников и членов их семей.

2.4.12. Контролировать выполнение организациями, индивидуальными предпринимателями, физическими лицами, имеющими договор аренды с МБУ ДО "ДШИ № 1", требований, установленных законодательством и Коллективным договором по охране труда и мерам безопасности, а также правилами внутреннего трудового распорядка.

2.5. Обязательства работников:

2.5.1. Добросовестно, своевременно и качественно выполнять свои должностные обязанности по трудовому договору, в соответствии с должностной инструкцией, Положениями и решениями, принимаемыми органами управления Школы.

2.5.2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка МБУ ДО "ДШИ № 1", Устав школы, установленный режим работы, трудовую дисциплину (исполнение трудовых обязанностей в соответствии с трудовым договором и/или должностной инструкцией), правила и инструкции по охране труда

2.5.3. Признавать и соблюдать права школы на объекты интеллектуальной собственности, созданные работниками в порядке выполнения служебных обязанностей и хозяйственных работ.

2.5.4. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

2.5.5. Выполнять все требования охраны труда, установленные законодательством, правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным и трудовым договором.

Раздел 3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ

3.1. Трудовые отношения между работником и Работодателем регулируются трудовым договором (эффективным контрактом) (далее – трудовым договором), содержание, порядок заключения, изменения и расторжения, а также условия которого определяются в соответствии с ТК РФ, законодательством Российской Федерации об образовании, Уставом МБУ ДО "ДШИ № 1" и настоящим Коллективным договором. Трудовой договор хранится у каждой из сторон.

3.2. Стороны договорились повышать эффективность труда работников и показатели школы в числе прочих мер, путем принятия согласованных с работником дополнительных обязательств, которые оплачиваются установлением стимулирующих надбавок в соответствии с Положением об оплате труда.

3.3 Условия трудового договора не могут снижать уровень прав и гарантий работника, установленные трудовым законодательством, настоящим Коллективным договором.

3.4. Трудовой договор с работником может заключаться на неопределенный и определенный сторонами трудового договора срок (срочный трудовой договор). Срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые

отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

3.5. Работодатель обязуется:

3.5.1. До подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.5.2. Оформлять трудовые отношения путем заключения трудового договора и изменять условия трудового договора посредством заключения дополнительных соглашений в соответствии с ТК РФ (главы 11,12) и учетом положений Коллективного договора

3.5.3. Расторгать трудовой договор с работником – членом Профсоюза – по инициативе администрации по п. 2, 3 и п. 5 ст.81 ТК РФ с учетом мотивированного мнения Профкома (ст.81 и ст.82 ТК РФ).

3.5.4. Сообщать в письменной форме (ст.82 ТК РФ) работнику и Профкому за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2 ст. 81 ТК РФ, а при массовых увольнениях – соответственно за три месяца.

3.5.5. Предоставлять в Профком в случае массового сокращения не позднее, чем за три месяца приказ о внесении изменений в штатное расписание, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

3.5.6. Предоставлять работникам, получившим уведомление о сокращении, 2 часа в неделю для поиска работы, с сохранением заработной платы.

3.5.7. В соответствии со ст. 179 ТК РФ преимущественным правом на оставление на работе, прежде всего, пользуются работники с более высокой производительностью труда и квалификацией. Стороны договорились разрабатывать критерии оценки производительности труда для всех категорий работников при проведении процедур сокращения. Стороны договорились, что социальные критерии учитываются во вторую очередь при равной производительности и квалификации труда в соответствии со ст.179 ТК РФ. Кроме категорий работников, преимущественное право которых обусловлено ТК РФ, предпочтение, при равной квалификации, производительности труда и рейтинговых показателях, отдается работникам в соответствии со ст. 179 ТК РФ, а также в соответствии со следующими приоритетами: 1) одиноким матерям и отцам, имеющих детей на иждивении (в том числе школьников старше 16 лет или студентов очной формы обучения), другим лицам, воспитывающим указанных детей без родителей; 2) родителям, имеющим детей-инвалидов на иждивении. 3) одиноким матерям или отцам, одним воспитывающим детей до 16-летнего возраста.

3.5.8. Выплачивать работнику, уволенному по состоянию здоровья, при наличии медицинского заключения, выходное пособие в соответствии с трудовым законодательством

3.5.9. Работодатель и Профком могут проводить взаимные консультации по проблемам занятости высвобождаемых работников, заключать взаимные соглашения.

3.5.10. Работодатель выплачивает выходное пособие в соответствии с трудовым законодательством в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному п.7 ч.1 ст.77 ТК РФ в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора при отказе работника от продолжения работы.

3.5.11. Стороны договорились, что Работодатель организует систематическую работу по повышению квалификации и в случае необходимости, определяемой Работодателем – профессиональной переподготовки работника. Работодатель берет на себя возникающие при этом расходы. При этом с работником заключается договор на возмещение затрат, связанных с переподготовкой, в случае его увольнения.

Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. При регулировании рабочего времени в МБУ ДО "ДШИ № 1" стороны основываются на том, что продолжительность работы не может превышать нормы рабочего времени, установленные законодательством с учетом специфики труда отдельных работников (преподавательский состав, административно-технический персонал и т. д.).

4.2. Рабочее время (начало и окончание рабочего дня, перерывы в работе) определяется действующими Правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом Школы, трудовым договором, расписанием занятий для преподавателей и графиком работы для остальных категорий работников, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома.

4.3. Работникам гарантируется применение систем нормирования труда, определяемых Работодателем с учетом мнения Профкома. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

4.4. Стороны исходят из того, что работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени допускается при соблюдении требований статьи 284 ТК РФ и статьи 99 ТК РФ (сверхурочная работа – по инициативе Работодателя).

4.5. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, Школы устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

4.6. Для педагогических работников Школы применяется норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы преподавателям. Концертмейстерам применяется норма часов учебной нагрузки 24 часа в неделю. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

4.7. Преподавателям, у которых по независящим от них причинам, в течение учебного года учебная нагрузка снижается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, по истечении срока уведомления о ее снижении, до конца учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском, выплачивается:

- заработная плата за фактически оставшееся количество часов учебной (преподавательской) работы, если оно превышает норму часов учебной (преподавательской) работы в неделю, установленную за ставку заработной платы;

- заработная плата в размере месячной ставки, если объем учебной нагрузки до ее уменьшения соответствовал норме часов учебной (преподавательской) работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно заменить утраченную нагрузку другой педагогической работой;

- заработная плата, установленная до уменьшения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы часов учебной (преподавательской) работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

4.8. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.9. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя и действующими требованиями санитарных служб.

4.10. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом Школы, правилами внутреннего трудового распорядка Школы, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

4.11. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть с их согласия установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

4.12. В каникулярное время административно-хозяйственный персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных занятий (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

4.13. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно, в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ.

4.14. При пятидневной или шестидневной рабочей неделе общим выходным днем для административно-хозяйственного персонала и администрации Школы является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или Трудовым договором с работником.

4.15. Время перерыва для отдыха и питания устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут.

4.16. Пропуск учащимися занятий в рамках школьного расписания без уважительной причины, оплачивается как простой в полном размере преподавателям и концертмейстерам.

4.17. Работодатель обязуется извещать о введении новых норм труда работников не позднее, чем за два месяца (ст. 162 ТК).

4.18. Рост заработной платы работников за счет индексации, связанной с повышением потребительских цен, не является основанием для замены и пересмотра норм труда.

4.19. По соглашению между работником и Работодателем при заключении трудового договора и в процессе трудовой деятельности может устанавливаться:

- неполный рабочий день или неполная рабочая неделя с оплатой пропорционально отработанному времени;
- гибкий график работы.

4.20. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю с оплатой пропорционально отработанному времени по заявлению:

- беременной женщины;
- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет, в том числе находящегося на попечении ребенка-инвалида до 18 лет;
- лицам, осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.21. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со ст. 113 ТК РФ. Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни работников всех категорий, допускается на основании приказа Школы, с письменного согласия работника и по согласованию с Профкомом. Без согласия работников работа в вышеуказанные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ. Перечень этих исключительных случаев является исчерпывающим и расширительному толкованию не подлежит.

4.22. Всем работникам (в том числе работающим по совместительству) предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью не менее 31 календарного дня и может быть использован ими в любое удобное для них время года. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск 56 календарных дней.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в Школе, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению между Работодателем и работником отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев. В ст.122 ТК РФ также определены случаи, в которых Работодатель по заявлению работника обязан предоставить оплачиваемый отпуск до истечения 6 месяцев непрерывной работы.

4.23. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым директором по согласованию с Профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в соответствии со ст.122 и 123 ТК РФ.

4.24. По семейным обстоятельствам и иным уважительным причинам ежегодный отпуск, по соглашению Работодателя и работника, может быть перенесен на другое время.

4.25. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска. По требованию работника, уходящего в ежегодный отпуск и не получившего отпускные по вине Работодателя, его отпуск переносится на другое время, удобное для работника.

4.26. Стороны договорились, что в случае предоставления работнику путевки на санаторно-курортное лечение отпуск ему предоставляется в соответствующие сроки.

4.27. Отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам предоставляются на основании письменного заявления работника, в соответствии со ст. 128 ТК РФ.

4.28. Стороны договорились, что привлечение работника к сверхурочным работам осуществляется в соответствии со ст. 99 ТК РФ. В случаях, требующих от Работодателя учета мнения Профкома, работники привлекаются к сверхурочным работам после получения мнения Профкома Работодатель издает соответствующий приказ.

Раздел 5. ОРГАНИЗАЦИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

5.1. Заработная плата работников устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда работников МБУ ДО "ДШИ № 1".

5.2. Заработная плата работника – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, включающее в себя оклад, компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные стимулирующие выплаты).

Компенсационные и стимулирующие выплаты устанавливаются трудовым договором (эффективным контрактом) работника приказом Школы в соответствии с Положением об оплате труда.

5.3. Работодатель своевременно (в соответствии с нормами трудового законодательства) информирует преподавателей и иных работников школы обо всех изменениях, связанных с начислением заработной платы.

5.4. Работодатель обязуется извещать в письменной форме работников МБУ ДО "ДШИ № 1" о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

5.5. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязуется выплачивать их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

5.6. Работодатель раз в год информирует трудовой коллектив о структуре и размерах средней заработной платы для различных категорий работников МБУ ДО "ДШИ № 1" по профессиональным квалификационным группам и уровням.

5.7. При введении новой системы оплаты труда, предусмотренной Положением по оплате труда работников МБУ ДО "ДШИ № 1", устанавливаемая заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Раздел 6. ОХРАНА ТРУДА

6.1. Работодатель обеспечивает права работников школы на охрану их труда.

С этой целью Работодатель обязуется:

- обеспечивать соответствие условий и охраны труда государственным нормативным требованиям охраны труда;
- проводить мероприятия, направленные на предупреждение травматизма;

- обеспечивать надлежащее санитарно-техническое состояние помещений и санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников;

- обеспечивать работников средствами индивидуальной и коллективной защиты.

6.2. Работодатель обязуется проводить специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда». Для организации и проведения специальной оценки условий труда работодателем образуется комиссия по проведению специальной оценки условий труда. В состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда включаются представители профсоюзной организации.

Работодатель обязуется осуществлять мероприятия по охране труда, разработанные по результатам специальной оценки условий труда, считая их неотъемлемой частью соглашения по охране труда.

6.3. Работодатель обязуется обеспечить эффективную работу комиссии по охране труда, в состав которой на паритетной основе включаются представители профсоюзной организации. Положение о работе комиссии разрабатывается совместно Работодателем и Профкомом.

6.4. Работодатель привлекает представителей Профкома и уполномоченных лиц по охране труда) к участию в комиссиях по приемке в эксплуатацию отремонтированных и (или) вновь вводимых объектов Школы, а также в комиссии по проведению специальной оценки условий труда и расследованию несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

6.5. Профком пользуется правом на участие профсоюзных инспекторов труда в любых государственных экспертизах на соответствие зданий, сооружений требованиям охраны труда. В то же время он может проводить свои независимые экспертизы условий труда с целью выявления их влияния на здоровье работника. Для этого он вправе привлекать сторонние специализированные организации или соответствующих специалистов.

Если, вопреки позиции администрации Школы, заключение независимой экспертизы подтверждает мнение Профкома об отрицательном влиянии условий труда на здоровье работника, Работодатель принимает меры по устранению выявленных нарушений.

6.6. Работодатель в рамках финансирования обеспечивает систематическое проведение планово-предупредительных ремонтов и технического обслуживания зданий и сооружений, вентиляционных систем, электрических сетей, тепловых сетей, водопровода и канализации.

6.7. Работодатель обеспечивает тепловой режим в помещениях Школы в соответствии с санитарно-техническими нормами и правилами охраны труда.

6.8. С целью создания безопасных условий труда в Школе Работодатель обеспечивает выделение необходимых средств для:

- проведения мероприятий по обеспечению пожарной безопасности;

- обучения работников методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи;

- проведения специальной оценки условий труда;

- измерения параметров электробезопасности специалистами административно-хозяйственной части в случае привлечения сторонних организаций, имеющих лицензию на проведение указанных работ;

- своевременного обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, моющими и обеззараживающими средствами, в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей;

- проведения мероприятий по профилактике ВИЧ-инфекции и наркомании, во исполнение решения Липецкого городского Совета депутатов от 06.11.2014 №594.

6.9. С целью профилактики производственного травматизма и профессиональных заболеваний Работодатель:

- проводит обучение и проверку знаний по охране труда работников Школы в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда;
- разрабатывает, регулярно обновляет и утверждает инструкции по охране труда по согласованию с Профкомом;
- за счет собственных средств обеспечивает проведение предварительного медицинского осмотра и периодического медицинского осмотра работников Школы, согласно перечня списков и должностей.

6.10. В трудовом договоре работника Работодатель указывает достоверные характеристики условий труда, компенсационные выплаты и льготы за работу во вредных и опасных условиях труда.

6.11. В случае необеспечения Работодателем безопасных условий труда, работник имеет право отказаться от выполнения работ при условии возникновения непосредственной опасности для его жизни или здоровья. В этом случае работник должен поставить в известность (в письменной форме) руководителя подразделения и Профком. Если комиссия по охране труда признает заявление обоснованным, то за работником сохраняется место работы, должность и средний заработок. Работодатель обязан приостановить работу, предоставить работнику другое место работы или оплачиваемый отпуск.

6.12. На время приостановки работ в Школе, вследствие нарушения законодательства об охране труда не по вине работника, за ним сохраняется место работы, должность и средний заработок.

6.13. Профком контролирует выполнение условий Коллективного договора и Соглашения по охране труда, исполнение законодательства при возмещении вреда работникам (а также семье погибшего, умершего кормильца), получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на работе в Школе.

6.14. В случаях выявления нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, Профком вправе потребовать от Работодателя немедленного устранения этих нарушений и одновременно обратиться в Государственную инспекцию труда для принятия неотложных мер.

При невыполнении требования по устранению нарушений, особенно в случаях появления непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, Профком вправе требовать приостановления работ до принятия окончательного решения Государственной инспекцией труда. Работодатель обязан незамедлительно выполнить такое требование.

6.15. Работодатель создает условия для работы уполномоченных по охране труда от Профкома. Профком и его представители для осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде, нормативных требований по охране труда и технике безопасности вправе:

- беспрепятственно посещать и осматривать помещения школы;
- получать по требованию от администрации необходимые документы, сведения и объяснения.

6.16. В договорах аренды, заключаемых с организациями и индивидуальными предпринимателями, Работодатель предусматривает обязанность работников этих организаций выполнять установленные меры безопасности, нормы охраны труда и правила внутреннего трудового распорядка Школы.

Раздел 7. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ВЗАИМООТНОШЕНИЙ РАБОТОДАТЕЛЯ И ПРОФКОМА. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ПРОФКОМА

7.1. Представительным органом трудового коллектива выступает Профком. Он осуществляет общественный контроль соблюдения трудового законодательства, Коллективного договора и осуществляет пропаганду трудового законодательства.

7.2. Права и гарантии деятельности профсоюзной организации и Профкома определяются ТК РФ, Федеральным законом от 12.01.96 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Отраслевым соглашением, Уставом Российского профсоюза работников культуры, Уставом Школы, настоящим Коллективным договором.

7.3. Профком представляет и защищает права и интересы членов профсоюзной организации школы при возникновении разногласий с Работодателем по индивидуальным трудовым и социально-экономическим вопросам, при нарушении норм трудового законодательства, условий трудового договора. В области коллективных прав и интересов, связанных с трудовыми отношениями, при заключении и применении Коллективного договора Профком представляет и защищает интересы всех работников школы.

7.4. Члены Профкома и профсоюзного актива Школы и подразделений по согласованию с работодателем освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и участия в краткосрочной профсоюзной учебе. Указанные лица, по заявке Профкома, освобождаются от работы с сохранением среднего заработка за счет средств Школы на время их участия в качестве делегатов на съездах, конференциях, созываемых профсоюзными органами, а также для участия в работе их пленумов, президиумов, их комиссий и других мероприятиях.

7.5. Увольнение по инициативе Работодателя в соответствии с п.2. 3 и 5 ст. 81 ТК РФ лиц, избранных в состав Профкома и не освобожденных от основной работы, допускается лишь с предварительного согласия Профкома, а председателя Профкома – с согласия Липецкой областной организации Российского профсоюза работников культуры.

Раздел 8. ОРГАНИЗАЦИЯ И КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

8.1. Контроль выполнения Коллективного договора осуществляется сторонами договора, их представителями, а также органом РФ, зарегистрировавшим Коллективный договор.

8.2. Работодатель и Профком отчитываются по итогам года о выполнении настоящего Коллективного договора на общем собрании трудового коллектива, с опубликованием отчета о расходовании средств бюджета по статьям, обеспечивающим выполнение Коллективного договора.

8.3. В случае обнаружения нарушений обязательств по Коллективному договору, Профком обязан обратиться к директору и другим должностным лицам с требованием устранения выявленных нарушений. Директор, другие должностные лица обязаны в недельный срок сообщить Профкому об итогах рассмотрения представления и принятых мерах.

8.4. Лица, представляющие Работодателя, либо работники, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Коллективным договором, несут установленную законом ответственность.

Раздел 9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Настоящий Коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу с 1 июня 2017 года. По истечении установленного срока стороны имеют право продлить действие Коллективного договора на срок не более трех лет.

9.2. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Школы, при реорганизации путем преобразования.

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) Школы Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При ликвидации Школы Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

9.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения в настоящий Коллективный договор в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и разделами 8, 9 настоящего Коллективного договора.

9.4. При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта Коллективного договора стороны должны подписать Коллективный договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

9.5. Работодатель обязуется в течение 7 дней с момента подписания настоящего Коллективного договора довести его текст в соответствующий местный орган по труду для его уведомительной регистрации, а также направить настоящий Коллективный договор на ведомственную регистрацию в течение месяца после его уведомительной регистрации в соответствующем органе по труду.

9.6. Работодатель и Профком обязуются совместными усилиями в течение 30 дней после подписания Коллективного договора довести его текст до всех работников Школы. Работодатель обязуется знакомить вновь поступающих работников с Коллективным договором при приеме на работу.

Профком обязуется разъяснять работникам все положения настоящего Коллективного договора, обеспечивать содействие в реализации их прав, основанных на Коллективном договоре.

Пронумеровано, прошнуровано
скреплено подписью и печатью
14 листов *(четырнадцать)*
Директор МБУ ДО «ДШИ № 1»
_____ (Н.В.Павлик)

(подпись)